



## LES COMPETENCES DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

### **Références :**

- Article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif au comité technique paritaire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.
- Décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Ce document présente de manière synthétique les différentes missions dévolues au Comité technique paritaire placé auprès du Centre de gestion. Les attributions et les thèmes abordés font l'objet soit d'une information, soit d'un avis de l'instance paritaire.



Le Comité Technique Paritaire est un organisme paritaire consultatif institué dans chaque commune de 50 agents et plus. Les collectivités de moins de 50 agents relèvent du Comité Technique Paritaire placé auprès du Centre de Gestion.

Le Comité Technique Paritaire comprend en nombre égal des représentants de la collectivité ou de l'établissement public et des représentants du personnel. Il est présidé par le Président de la collectivité ou de l'établissement public ou son représentant. Pour le CTP placé auprès du Centre de Gestion, les représentants sont désignés par le Président du Centre parmi les membres du Conseil d'administration issus des collectivités ou établissements ayant moins de cinquante agents et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du Centre de gestion.

C'est un lieu de réflexion et de concertation sur les conditions de travail.

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

1. A l'organisation des administrations intéressées ;
2. Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;
3. Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;
4. A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
5. Aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Il est obligatoirement consulté sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel. Il est réuni par le président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements publics. Ils peuvent également être créés si l'une de ces conditions est réalisée.

Tous les deux ans, il examine le rapport sur l'état des collectivités et des établissements publics (bilan social). Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité ou cet établissement. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

## I - Matières nécessitant une information du Comité Technique Paritaire

OBJET	REFERENCES	BUT DE LA SAISINE PERIODICITE
<b><i>Le rapport sur l'état de la collectivité</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984 – Art. 33</i></b>	<b><i>Information</i></b>
Porte sur les emplois / rémunérations et charges/ conditions de travail/ conditions d'hygiène et sécurité / relations professionnelles/ formation ... ;	Décret n°97-443 du 25/04/1997 Circulaire du 11/12/2003	Présentation après débat Avant le 30 juin des années paires
<b><i>Le rapport sur les mises à disposition</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984</i></b>	<b><i>Information</i></b>
- les conditions d'application de la mise à disposition ; - le nombre de fonctionnaires mis à disposition auprès d'autres administrations ou d'organismes d'intérêt général : association reconnue d'utilité publique ou fondation ; organismes à but non lucratif dont les activités favorisent ou complètent l'action des services publics locaux relevant de la collectivité ou de l'établissement, ou qui participent à l'exécution de ces services ;	Articles 61-62-63 décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 modifié	Une fois par an
<b><i>Le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984- art.38</i></b>	<b><i>Information</i></b>
Pour les collectivités et établissements ayant au moins 20 agents (à temps complet ou non complet) : état sur les conditions d'application de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés jusqu'à 6% au minimum de l'effectif ;	Loi 87-517 du 10/07/1987	Une fois par an
<b><i>Les rapports sur les contrats de droit privé</i></b>	<b><i>Code du travail</i></b>	<b><i>Information</i></b>
Rapport sur le déroulement des contrats conclus après conventionnement entre les collectivités et l'Etat : - contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - contrat d'avenir ; - contrat d'apprentissage ; (conditions de travail et d'accueil de l'apprenti et, organisation et activité du service, qualification du maître d'apprentissage...);	Loi 92-675 du 17/07/1992	des conventions aux membres  Une fois par an (présentation du rapport sur le déroulement des contrats)

OBJET	REFERENCES	BUT DE LA SAISINE PERIODICITE
<b><i>Les observations en matière d'hygiène et de sécurité</i></b>	<b><i>Décret 85-603 du 10/06/1985</i></b>	<b><i>Information</i></b>
Toutes les observations faites par l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection en matière d'hygiène et de sécurité ;	Art. 46	
<b><i>Aménagement de postes</i></b>	<b><i>Décret 85-603 du 10/06/1985</i></b>	<b><i>Information</i></b>
L'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine professionnelle et préventive proposant des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions notamment au bénéfice des femmes enceintes ;	Art. 24	
<b><i>Emplois à temps non complets</i></b>	<b><i>Décret 91-298 du</i></b>	<b><i>Information</i></b>
L'autorité territoriale informe des créations des emplois à temps non complets ;	Art. 3	
<b><i>Plan de formation</i></b>	<b><i>Décret 2007-1845 du 26/12/2007</i></b>	<b><i>Information</i></b>
Dispositif de formation personnelle : présentation du volume des crédits destinés aux congés : de formation professionnelle, pour bilan de compétences, pour validation des acquis de l'expérience ;	Art. 9	

**II – Matières pour lesquels un avis du Comité technique paritaire (préalable à la décision de l'autorité territoriale) est obligatoire**

**II – 1 – l'organisation des administrations :**

Elle concerne :

- ✓ L'organisation ou la réorganisation des services ;
- ✓ Les suppressions d'emplois ;
- ✓ L'organisation du travail ;
- ✓ Les délégations de service public ;
- ✓ Etablissements publics : dissolution /changement de régime juridique ;
- ✓ Certains cas d'attribution de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) ;

<b>OBJET</b>	<b>REFERENCES</b>	<b>BUT DE LA SAISINE</b>
<b><i>L'organisation des services</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984 -</i></b>	<b>Avis</b>
Tous les changements liés à l'organisation d'un service : les changements d'organigrammes qui en résultent, créations de nouveaux services, transferts de services, modification d'attributions d'un service ;	Art. 33	
<b><i>Les suppressions d'emplois</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984 -</i></b>	<b>Avis</b>
Concernent les emplois permanents (procédure de maintien en surnombre au maximum un an puis prise en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT) ;	Art.97	(consultation préalablement à la délibération ; le procès verbal du CTP devra être transmis soit au CDG soit au CNFPT)
<b><i>L'organisation du travail</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984 -</i></b>	<b>Avis</b>
- Aménagement des postes de travail : installation de la bureautique, ergonomie des bureaux ; - Environnement des conditions de travail : l'éclairage, les aérations... ; - L'organisation matérielle : l'aménagement ou le déménagement dans de nouveaux bâtiments, le rythme de travail ;	Art. 33	
<b><i>Les délégations de service public</i></b>	<b><i>Code Général des Coll Locales</i></b>	<b>Avis</b>
- Gestion déléguée : cas de contrat de concession avec un organisme de droit privé ; - Gestion directe : gestion du service public en régie ;	Art. L1411 et suiv.	

OBJET	REFERENCES	BUT DE LA SAISINE
<b>Les Etablissements publics</b>	<b>Code Général des Coll Locales</b>	<b>Avis</b>
- Cas de dissolution d'un établissement public : présentation du suivi de la carrière des agents relevant de l'établissement dissous ; - Cas d'un changement de régime juridique (exemple transformation d'un OPHLM en OPAC : les fonctionnaires disposent d'un délai d'un an à partir de la date de la transformation pour opter soit pour le statut de droit privé de l'OPAC, soit pour conserver le statut de la FPT) ;	Art. 5212-33  Loi 84-53 du 26/01/1984 Décret 93-852 du 17/06/1993 (OPAC)	(Consultation préalablement à la délibération)
<b>Certains cas d'attribution de la NBI</b>	<b>Décret 91-711 du 24/07/1991</b>	<b>Avis</b>
Cas de NBI majorée au maximum de 50% pour les fonctionnaires confrontés à des sujétions plus particulières ou qui assument des responsabilités spécifiques ou qui participent à la mise en œuvre d'actions liées à la politique de la ville, définies par l'organe délibérant ;		(Préalablement à la délibération définissant les emplois concernés)
<b>Les ratios promus promouvables</b>	<b>Loi 2007-209 du 19/02/2007</b>	<b>Avis</b>
Projet de délibération portant détermination des ratios promus promouvables (avancements de grade) ;	Art. 35	(Préalablement à la délibération de l'organe délibérant)

### Cas de jurisprudence portant sur l'organisation des administrations :

OBJET	JURISPRUDENCES
<b>Organisation des services</b>	
Consultation obligatoire du CTP <b>préalablement</b> à la décision des organes compétents de la collectivité	CE 1 <sup>er</sup> juin 1994 "CFDT Interco-Maine et Loire" req. 143078
De façon générale, toute mesure touchant à l'organisation des administrations doit être soumise à l'avis préalable du CTP.	CE 4/10/1996 commune de Nesle et Massoult requête 143276 (réduction du temps de travail du secrétaire de mairie) CE 27/01/1982 "MANDON" req.22788 CE 18/18/1998 Ville de Nice req.136098
Dispense de consulter le CTP en cas d'urgence absolue " ou de nécessité imprévisible".	CE 4 février 1994 "SGEN-CFDT" (affluence d'élèves imprévue - ouverture d'une nouvelle classe d'élève) req.116323
<b>Suppressions d'emplois</b>	
Consultation obligatoire du CTP pour la suppression d'emplois.	CE 19/02/1993 département de la Haute Garonne req.96.105 CE 12/12/1997 "VALLET" req.144475
La consultation préalable du CTP doit être complète et suffisante, notamment sur la nature des emplois à supprimer.	CE 10/10/1994 «Charbonnier» req.140495 CAA MARSEILLE 27/06/2000 " Commune de Vitrolles" req.99MA00787, 99MA00788, 99MA00789
<b>Les délégations de service public</b>	
Privatisation du service : elle touche l'organisation des services ainsi que les conditions générales de son fonctionnement - obligation de consulter au préalable le CTP.	CE 11 mars 1998 "Commune de Rognes" req. 168403

## II – 2 – Les conditions générales de fonctionnement des administrations :

Ce sont les décisions des autorités territoriales qui ont des conséquences sur les conditions de travail :

- ✓ L'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- ✓ Les modifications du temps de travail ;
- ✓ Les critères d'attribution du régime indemnitaire ;
- ✓ Le plan de formation ;
- ✓ La mise en place de dispositifs en matière de management, d'avantages sociaux et favorisant la concertation ... ;

<b>OBJET</b>	<b>REFERENCES</b>	<b>BUT DE LA SAISINE</b>
<b><i>L'aménagement et la réduction du temps de travail</i></b>	<b><i>Loi 2001-2 du 3/01/2001 -</i></b>	<b><i>Avis</i></b>
- Dans le cadre de l'ARTT : la durée du travail dans les services, les horaires de travail, les horaires variables, le cas échéant, les cycles de travail ; - L'adoption ou l'aménagement du temps partiel ; - Les autorisations spéciales d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;	Décret 2000-815 du 25/08/2000 Décret 2001-623 du 12/07/2001  Loi 84-53 du 26/01/1984 art.59	Projet de protocole d'accord  Propositions présentées au CTP
<b><i>Les modifications du temps de travail</i></b>	<b><i>Décret 91-298 du 20/03/1991</i></b>	<b><i>Avis</i></b>
Lorsque l'organe délibérant modifie à la hausse ou à la baisse la durée hebdomadaire d'un emploi, cette modification est considérée comme la suppression d'un emploi et la création d'un autre emploi (temps complet – temps non complet) ;	Loi 84-53 du 26/01/1984 – art.97 Décret n°91-298 du 20/03/1991	Consultation préalablement à la délibération portant suppression et création du nouvel emploi et fixant la durée hebdomadaire de service
<b><i>Les critères d'attribution du régime indemnitaire</i></b>	<b><i>Loi 84-53 du 26/01/1984 -</i></b>	<b><i>Avis</i></b>
Les critères de modulation des primes et indemnités prévues par l'organe délibérant et permettant l'attribution individuelle par l'autorité territoriale ;	Loi 84-53 du 26/01/1984 – Art. 88 Décret 91-875 du 06/09/1991 art.1er	
<b><i>Le plan de formation</i></b>	<b><i>Loi 84-594 du 12/07/1984</i></b>	<b><i>Avis</i></b>
Il établit les orientations de la collectivité en définissant les priorités, les objectifs à court et moyen terme pour la formation professionnelle des agents et les domaines dans lesquels la collectivité ou l'établissement souhaite perfectionner les agents (formations d'intégration, préparations aux concours, examens professionnels, formation en intra, formations de professionnalisation, formations de perfectionnement), l'évaluation du coût de la formation ;	Art.33-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée	Consultation sur l'élaboration du plan généralement pluriannuel
<b><i>La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)</i></b>	<b><i>Loi 84-594 du 12/07/1984</i></b>	<b><i>Avis</i></b>
Les modalités d'utilisation du DIF lorsque les formations sont suivies en totalité ou partiellement durant le temps de travail ;	Art. 2	

OBJET	REFERENCES	BUT DE LA SAISINE
<b><i>La mise en place de dispositifs : management, concertation.....</i></b>	<b><i>Code Général des Coll Locales LOI 84-53 du 26/01/1984</i></b>	Avis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un dispositif de notation et d'évaluation du personnel ;</li> <li>- Adoption d'un règlement intérieur (document portant notamment sur les horaires de service, l'accès aux bâtiments, l'usage du matériel et des locaux, l'exécution des activités professionnelles,...) ;</li> <li>- Attribution de prestations d'actions sociales ;</li> <li>- L'exercice du droit syndical ;</li> </ul>	Art. 33	Consultation préalablement à la délibération

**Cas de jurisprudences portant sur les conditions générales de fonctionnement des administrations :**

OBJET	JURISPRUDENCES
<b><i>Aménagement et réduction du temps de travail</i></b>	
Les modifications touchant aux conditions générales de fonctionnement (modification de la durée hebdomadaire du temps de travail) doivent aussi être soumis à l'avis préalable du CTP ;	CE 16/01/1998 « Ville d'Amiens » req.154111
<b><i>Les critères d'attribution du régime indemnitaire :</i></b>	
La suppression de primes n'a pas à être soumis à l'avis du CTP ;	CAA de Paris 22 février 2000 "Moukouri", req. 98PA01459



## II – 3 Les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel :

- ✓ L'élaboration d'un schéma directeur informatique
- ✓ L'utilisation des nouvelles technologies

OBJET	REFERENCES	BUT DE LA SAISINE
<b><i>L'élaboration d'un schéma directeur informatique</i></b>		<b>Avis</b>
Document pluriannuel ayant pour objet les orientations et les conditions de mise en œuvre et de suivi de la politique en matière informatique ;		(examen des conséquences de ces actions sur l'organisation du travail)
<b><i>L'utilisation des nouvelles technologies</i></b>		<b>Avis</b>
- Les modifications dans la circulation de l'information : internet, intranet, l'utilisation des téléprocédures ; - Mise en place de systèmes de contrôles d'accès aux bâtiments ;		

## II – 4 Examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches :

- Il peut s'agir d'examiner ou de réfléchir sur les projets de service qui définissent les objectifs généraux d'un service et les moyens pour les atteindre ;
- Des réflexions peuvent être menées sur certains métiers (en cas par exemple de difficultés à définir les activités dévolues : les agents spécialisés des écoles maternelles) ;

## **II – 5 Les problèmes d’hygiène et de sécurité (lorsque le CTP siège en CHS)**

Les dispositions du chapitre 6 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié s’appliquent aux comités d’hygiène et sécurité ou au comité technique paritaire lorsqu’il n’est pas assisté par un comité d’hygiène et de sécurité.

### **SES MISSIONS**

La mission générale est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

Le comité a notamment à connaître des questions relatives :

- à l’observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d’hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et aux choix des équipements de travail dès lors qu’ils sont susceptibles d’avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d’aménagements, de construction et d’entretien des bâtiments au regard des règles d’hygiène et de sécurité et de bien-être au travail ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l’adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés et aux mesures prises afin de permettre le reclassement de ces fonctionnaires ;
- aux mesures d’aménagement des postes de travail permettant de favoriser l’accès des femmes à tous les emplois nécessaires aux femmes enceintes.

Sur la base du rapport relatif à l’évolution des risques professionnels que lui transmet le comité, le Centre de Gestion établit un rapport de synthèse bisannuel qu’il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Pour les collectivités qui comportent un CTP assisté d’un CHS, l’article 28 du décret précité précise que le CTP recevra communication du rapport annuel sur l’évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention de ces risques.

De plus, il doit :

- pratiquer à l’analyse des accidents de service et maladies professionnelles graves et / ou répétées.
- Etablir un rapport des risques professionnels.
- Prévoir son intervention dans le cas d’un danger grave et imminent (procédure relative aux dispositions du décret).
- Coopérer aux actions de formation et à leur mise en œuvre.

### **LES MOYENS**

Le CTP est composé d’élus et de représentants de personnel. IL est chargé d’aider l’Autorité Territoriale à prendre les décisions en émettant des avis. Comme indiqué précédemment ses missions sont conséquentes mais le décret 85-603 modifié et insiste sur la présence d’autres acteurs de la prévention dans la collectivité :

- L’ACMO assiste de plein droit aux réunions du comité lorsque la situation de sa collectivité est évoquée. Il est bien évident que sa présence est déterminante car c’est lui qui sera le plus en relation avec les agents ;
- L’ACFI est sollicité, notamment, pour les enquêtes relatives au danger grave et imminent ;
- Le Médecin de la médecine professionnelle et préventive assiste de plein droit à toutes les réunions du comité en émettant un avis consultatif ;
- Les experts : le comité peut demander à l’autorité territoriale l’intervention de spécialistes dans tout domaine (incendie, manutentions, hygiène alimentaire,...). Le refus de l’Autorité Territoriale doit être motivé ;
- Les agents : le comité prend connaissance des observations des agents par l’intermédiaire des registres d’hygiène et de sécurité tenus par l’ACMO.

En outre les membres du comité bénéficient d’un droit d’accès aux locaux. Toutes facilités doivent être accordées pour l’exercice de ce droit, sous réserve du bon fonctionnement du service.

Pour mener à bien sa mission, il est nécessaire que le comité propose des solutions et qu’il les hiérarchise.

Le CTP ne donne qu’un avis simple. L’autorité territoriale peut décider de ne pas le suivre



## LES OUTILS

Le CTP est consulté sur toutes les questions d'Hygiène et de sécurité.

La collectivité territoriale possède différents documents que le comité étudiera :

- Le rapport annuel d'évolution des risques. Ce rapport fait état des risques professionnels des agents. Il est présenté par le président du comité. Le CDG en est destinataire ;
- Les rapports d'enquêtes d'accident de service ou de maladies professionnelles. Selon la gravité ou la répétition de ces événements, le comité établira un rapport d'enquête qui proposera des solutions afin d'éviter que cela se reproduise ;
- Les règlements et les consignes de sécurité. Le comité est consulté et valide ces documents qui seront joints à l'éventuel règlement intérieur de sécurité ;
- Le programme annuel de prévention. Ce programme est établi grâce au rapport annuel sur les risques. Il fixe les objectifs et les réalisations de l'année à venir ;
- Le rapport annuel de la médecine professionnelle et préventive et la ou les fiches de risques établies par le médecin avec l'aide de l'ACMO ;
- Les rapports de l'ACFI ;
- Les rapports des experts ;
- Le registre de danger grave et imminent. Ce registre est annoté par un représentant du comité ;
- Le registre d'hygiène et de sécurité ;